

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI
REGIONAL III PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Cini Rembulan

Nim : 212022068

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI
REGIONAL III PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Pernyataan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Cini Rembulan

Nim : 212022068

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cini Rembulan
Nim : 212022068
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam pernyataan ini, maka saya menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Cini Rembulan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
Nama : Cini Rembulan
NIM : 212022068
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal : April 2026

Pembimbing I,

Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN : 0215057001

Pembimbing II,


Arraditva Permana, S.E., M.M
NIDN : 0225108802

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S AL-Baqarah : 286)

“ Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah Berjanji, bahwa
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan “

(Q.S Al-Insyirah 5-6)

PERSEMBAHAN :

1. Orang Tua Tercinta Ayah Suhairi dan Ibu Zurna, yang selalu memberikan doa, dan dukungan tanpa henti.
2. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.M dan Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M, yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Saudara Laki-laki dan Perempuan Saya, Arsi Titani dan Halya Sabatini, yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
4. Almamater kebanggaan, tempat dimana mimpi-mimpi kecilku tumbuh, belajar, dan akhirnya menemukan jalannya.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Strata I pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, serta kasih sayang yang tiada henti untuk anak perempuannya ini baik di lima waktu maupun disepertiga malam. Terima kasih atas segala pengorbanan, motivasi, dan perjuangan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan, bantuan, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si., CHRO., selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.M, selaku dosen pembimbing 1 yang telah dengan penuh kesabaran dan ketulusan dalam membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan yang sangat berarti kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, serta motivasi yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M, selaku dosen pembimbing 2 sekaligus pembimbing akademik, yang telah penuh kesabaran dan ketulusan dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan, kepada penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi, Terima kasih atas waktu, ilmu, serta motivasi yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Semua karyawan dan dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan semua karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang telah memberikan izin serta membantu penulis untuk melakukan penelitian.

8. Kakakku, Arsi Titani, dan adikku, Halya Sabatini, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, perhatian, serta doa yang selalu diberikan. Kehadiran kalian menjadi sumber semangat dan motivasi bagi penulis dalam menghadapi setiap proses hingga terselesaikannya skripsi ini. Dukungan dan kebersamaan yang diberikan sangat berarti bagi penulis.
9. Teman-Teman seperjuangan Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2022 yang tidak bisa penulis sebut satu persatu namanya, yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama menjalani masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas setiap bantuan, doa, dan kenangan indah yang kita lalui bersama. Semoga persahabatan ini tetap terjalin dan kita semua diberikan kesuksesan dimasa sekarang dan masa depan amin.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karna itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimah kasih yang seiklas-iklasnya kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna untuk kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Maret 2026

Cini Rembulan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	x
Halaman Daftar Tabel.....	xii
Halaman Daftar Gambar	xiii
Halaman Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xv
Abstract.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel I.2 Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel I.3 Hasil Data Pra-Riset	6
Tabel III.1 Operasional Variabel	34
Tabel III.3 Populasi dan Sampel	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas....	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdsarkan Masa Kerja	55
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdsarkan Bagian Kerja	56
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1)	63
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)	66
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.11 Hasil Uji F	71
Tabel IV.12 Hasil Uji t	72
Tabel IV.13 Hasil Koefesien Determinasi (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 32

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden 61 Responden
- Lampiran 4 : Tabulasi Jawaban Responden Uji Coba 30 Responden
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Frukuensi Jawaban Responden
- Lampiran 8 : Gambaran Umum Karakteristik Responden
- Lampiran 9 : Tabel r
- Lampiran 10 : Tabel F
- Lampiran 11 : Tabel t
- Lampiran 12 : Surat Persetujuan Penelitian
- Lampiran 13 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 14 : Hasil Plagiasi
- Lampiran 15 : Kartu Bimbingan Aktivitas
- Lampiran 16 : Surat Lunas BPP
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 18 : Sertifikat AIK
- Lampiran 19 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 20 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 21 : Biodata

ABSTRAK

Cini Rembulan/212022068/2026/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusi. Pembimbing (1) Arniza Nilawati, S.E.,M.M (2) Arraditya Permana, S.E.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 153 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan clustar sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil uji F secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa sebesar 48,3%, perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Cini Rembulan/212022068/2026/The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang/Human Resource Management. Supervisors : (1) Arniza Nilawati, S.E.,M.M (2) Arraditya Permana, S.E.,M.M.

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division Palembang. The type of research used is associative research. The population in this study was 153 employees, with a sample of 61 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used cluster sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination with the help of the SPSS program. The results of the simultaneous F test showed that there was a positive and significant influence between job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The results of the partial t test showed that: 1) job satisfaction had a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. 2) the work environment had a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The results of the Determination Coefficient (Adjusted R Square) show that 48.3% of changes in employee performance can be explained by job satisfaction and work environment variables, while the remaining 51.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan sistem kerja yang diterapkan, tetapi juga oleh faktor internal yang mendukung pelaksanaan aktivitas organisasi secara optimal, Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dan memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam setiap organisasi karna manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ajabar (2020:5), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat setiap organisasi dituntut memiliki SDM yang berkualitas profesional dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karna berkaitan langsung dengan pencapaian organisasi, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pelaksanaan tugas yang dilakukan

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja mencerminkan sejauh mana kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunjukkan efektivitas seseorang dalam mencapai target dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan serta perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kondisi ketika karyawan merasakan kenyamanan, penerimaan, dan kesesuaian antara harapan mereka terhadap pekerjaan dengan apa yang benar-benar mereka alami di tempat kerja. Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani baik melalui penilaian terhadap tugas maupun perilaku yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong semangat, motivasi, dan ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh

karena itu, teori kepuasan kerja digunakan untuk menjelaskan bagaimana tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik dan mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas secara langsung atau tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kenyamanan dan produktivitas kerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2020:183) lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas karyawan, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menjalankan perannya secara optimal.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api indonesia. Bidang usaha yang disediakan oleh persero ini adalah bentuk penyediaan atau pelayanan jasa transportasi perkotaan kepada masyarakat. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang merupakan salah satu unit operasional dibawah PT.Kereta Api yang berfokus pada pengelolaan jalur kereta api dan layanan transportasi kereta diwilayah Sumatra Selatan dan sekitarnya dan sampai saat ini yang masih berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tentunya tidak terlepas dari pendayagunaan Sumber Daya Manusia yang ada pada karyawan yang

diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja.

Untuk mengetahui kondisi awal yang terjadi di lapangan , peneliti melakukan Pra Riset dan Obsevarsi awal. Berdasarkan hasil pra-riset dan Observasi awal pada lingkungan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum berada pada kondisi optimal, serta kepuasan kerja karyawan masih dirasa kurang mendukung pelaksanaann tugas, selain itu, lingkungan kerja masih dirasa kurang mendukung pelaksanaann tugas. Situasi tersebut berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan dapat dilihat melalui data penilaian kinerja pada tabel berikut:

Tabel I.1
Standar penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

No	Skor	Katagori
1	91 Keatas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 kebawah	Buruk

Sumber : PT.KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang, 2025

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT.KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang
Tahun 2020-2024

Tahun	Nilai (%)			
	Kualitas	Kuantitas	Waktu Kerja	Kerja sama
2020	75	75	70	77
2021	80	79	85	80
2022	77	75	77	79
2023	89	88	90	86
2024	90	89	89	88

Sumber : PT.KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang periode 2020–2024, terlihat bahwa capaian kinerja belum menunjukkan kondisi yang stabil. Hal ini dibuktikan dengan adanya fluktuasi nilai pada setiap indikator penilaian kinerja, baik pada kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, maupun aspek kerja sama antar karyawan. Pada tahun tertentu kualitas kerja mengalami penurunan sehingga mutu hasil pekerjaan belum sepenuhnya konsisten. Kuantitas kerja juga mengalami naik turun yang mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan belum tercapai secara merata. Aspek waktu kerja memang menunjukkan perkembangan yang cukup baik, namun sempat mengalami penurunan yang menunjukkan bahwa ketepatan waktu penyelesaian tugas belum optimal. Begitu pula dengan kerja sama antar karyawan yang tidak stabil setiap tahunnya, sehingga koordinasi dan kolaborasi belum berjalan maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih memerlukan evaluasi

dan peningkatan agar pencapaian dapat lebih konsisten dan optimal di masa mendatang. terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena tersebut dan data yang didapatkan maka penulis melakukan pra riset guna untuk mendukung fenomena yang ada dilapangan. Berikut tabel hasil Pra Riset yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden.

Tabel 1.3

Hasil Data Pra-Riset PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas baik	14	16
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan	12	18
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan.	11	19
Kepuasan Kerja			
1.	Karyawan memiliki kesempatan mengembangkan kemampuan dan karir	11	19
2.	Karyawan merasa beban kerja yang diterima sudah dapat diselesaikan sesuai waktu yang tersedia	14	16
3.	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan pekerjaan	9	21
Lingkungan Kerja			
1.	Ketersediaan ruang gerak diarea kerja mencukupi untuk mendukung kelancaran aktivitas	13	17
2.	Suara dari aktivitas disekitar lingkungan kerja membuat nyaman	10	20
3.	Ruang kerja memiliki suhu yang stabil sepanjang jam kerja	14	16

Sumber : Hasil Pra Riset peneliti, pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang,2025

Berdasarkan Hasil Pra Riset pada tabel 1.3, Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang terlihat bahwa kinerja karyawan masih menghadapi beberapa kendala. Sebagian karyawan belum mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang konsisten sesuai standar yang diharapkan perusahaan. Selain itu, kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai tuntutan dan prosedur kerja juga belum sepenuhnya optimal. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan masih menjadi tantangan, di mana beberapa tugas tidak dapat diselesaikan sesuai batas waktu yang ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas dan produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih maksimal dan mendukung pencapaian target unit.

Berdasarkan pernyataan mengenai masalah terkait kepuasan kerja, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja masih belum berada dalam kondisi optimal, Beberapa karyawan merasa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karir belum diberikan secara maksimal dan beban kerja yang diterima belum sepenuhnya selesai pada waktu penyelesaian yang tersedia. Disisi lain dukungan dari rekan kerja juga belum dirasakan secara konsisten dalam membantu mengatasi berbagai kesulitan di tempat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek-aspek utama kepuasan kerja masih memerlukan perhatian lebih agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, termotivasi, dan produktif.

Berdasarkan pernyataan mengenai masalah terkait lingkungan kerja, terlihat bahwa tingkat kondisi lingkungan kerja masih belum berada dalam kondisi optimal, terlihat beberapa karyawan menyatakan Ruang gerak yang tersedia di area kerja dinilai belum optimal sehingga berpotensi membatasi kelancaran aktivitas harian. Selain itu, suara dan aktivitas dari lingkungan sekitar terkadang menimbulkan gangguan yang memengaruhi konsentrasi kerja. Suhu ruang kerja juga belum stabil sepanjang jam operasional, sehingga memengaruhi kenyamanan fisik karyawan dalam menyelesaikan tugas. situasi ini menggambarkan bahwa aspek lingkungan kerja masih memerlukan perbaikan agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Berdasarkan fenomena dan hasil pra riset yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang belum sepenuhnya optimal seperti yang dilihat dari indikator kinerja karyawan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang belum berada pada tingkat maksimal, terutama terkait dukungan organisasi dan pengembangan karier, berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, seperti keterbatasan ruang gerak dan kenyamanan kerja, turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
2. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat dalam mempermudah pemahaman ilmiah dan memperkuat kemampuan analisis penulis dalam mengkaji permasalahan terkait kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi proses pembelajaran yang berharga dalam membentuk kesiapan penulis menghadapi dunia profesional.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan acuan dalam proses evaluasi dan pengembangan lebih lanjut bagi perusahaan. Dengan memahami pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur ilmiah di bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pencapaian dan produktivitas pegawai. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa lain yang akan penelitian dengan tema sejenis

serta turut mendukung upaya almamater dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas.

DAFTAR PUSAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2021.Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ketigabelas PT.Remaja Rosdakarya.Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2020.Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I.Z.2020.Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur:CV.Penerbit Qiara Media.
- Afandi.2021.Sumber Daya Manusia.Pekan baru:Zanafa Publishing.
- Ahmad,dkk.2025.Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon. Ebisnis. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis), 18(1),10-12.
- Ajabar.2020.Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:CV Budi Utama.
- Sutrisno.2020.Sumber Daya Manusia.Cetak ke sebelas.Prananda Media Geoup,Jakarta.
- Hasibuan, M.S.2020.Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Setyawati. 2023.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis,8(2),45-55.
- Kasmir .2019. Sumber Daya Manusia.Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada.
- Kasmir .2020. Sumber Daya Manusia.Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada.
- Kamir.2021.Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) Penerbit PT.RajaGrafindo Persada.Jakarta.
- Muhammad Rizki, dkk.2025.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Daop 1 Jakarta. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2(1),184-192.
- Mukson, Hamidah,dan A.S Prabuwono.(2020).Lingkungan Kerja dan Orietasi Kewirausahaan.Penerbit Lakeisha.Klaten.
- Chairinid kk.2025.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang. Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi,2(6).
- Tristianingsih.2022.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya). Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akutansi,1(1),132-142.
- Sedarmayanti.2019.Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Cetakan keempat.Bandung:Cv.Maju Mundur.
- Sedarmayanti.2017.Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung:Cv Maju mundur.

Sugiyono.2020.Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.2021. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.2022. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif. Bandung:Alfabeta.